

## ONDERZOEKSNOTITIE

# Scholingsbehoefte, leermogelijkheden en inzetbaarheid: verschillen tussen beroepsgroepen

Sylvie Boermans, Jos Sanders & Joost van Genabeek\*

*In deze studie gaan we na hoe de aansluiting van kennis en vaardigheden bij het werk in verschillende beroepsgroepen wordt ervaren. Daarnaast brengen we de deelname aan een leven lang leren in kaart alsook de huidige inzetbaarheid van werknemers binnen deze beroepsgroepen. De analyses zijn uitgevoerd met gegevens van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) van TNO en CBS uit het jaar 2016. De resultaten laten zien dat – in lijn met eerdere bevindingen – twee op de drie werknemers (66%) een goede fit ervaren tussen hun kennis en vaardigheden en de inhoud van hun werk. Slechts 5% van de werknemers heeft te maken met een tekort aan kennis en vaardigheden. De overige werknemers (29%) rapporteren vooral méér kennis en vaardigheden te bezitten dan zij nodig hebben voor hun werk. Dat impliceert dat er in het Nederlandse arbeidsaanbod aanzienlijk meer kennis en vaardigheden aanwezig zijn dan door werkgevers worden benut. Dit zet ook het adagium van ‘een leven lang leren’ in een wat ander perspectief.*

*Beroepsgroepen met een relatief zwakke positie op de arbeidsmarkt – waar het gaat om leren en inzetbaarheid – zijn schoonmakers, koks & kelners, laders, lossers & machinisten, verkopend personeel, agrarische, industriële en bouwberoepen. Onze resultaten bieden geen ondersteuning aan de gedachte van een sterk verband tussen gevolgde scholing en inzetbaarheid. Andere factoren (bijv. opleiding, inhoud van het werk) zijn waarschijnlijk belangrijker als het gaat om de bepaling van de inzetbaarheid van werknemers.*

## Inleiding

De globalisering en de daaraan gerelateerde technologische en organisatorische ontwikkelingen hebben directe invloed op gevraagde beroepscompetenties (of delen daarvan). Zo worden de kennis en de kwaliteit van de Nederlandse beroepsbevolking steeds belangrijker en daalt het aandeel van banen op de arbeidsmarkt waarvoor matige kennis en vaardigheden worden vereist. Wanneer de werknemer zijn aansluiting op het werk verliest, kan dat leiden tot een slechtere beloning voor arbeid, minder arbeidszekerheid, of zelfs baanverlies en uiteindelijk maatschappelijke ongelijkheid (Allen & De Grip, 2007). Beleidsmakers in de meeste OESO-landen zijn zich dan ook zeer bewust van de risico's van onder- en overbenutting van de kennis en vaardigheden van de beroepsbevolking.

\* Sylvie Boermans is werkzaam bij TNO. E-mail: sylvie.boermans@tno.nl. Jos Sanders is werkzaam bij HAN. Joost van Genabeek is werkzaam bij TNO.

De OECD (2017) wijst in het recente 'Skills Strategy Diagnostic Report Netherlands' dan ook op het belang van een betere benutting en verbetering van aanwezige vaardigheden bij alle Nederlanders door het bevorderen van een leercultuur, oftewel een 'leven lang leren'. Daarmee vormen leermogelijkheden een belangrijk potentieel middel om iets te doen tegen de groeiende maatschappelijke ongelijkheid (zie bijv. Atkinson, 2015).

Eerder onderzoek heeft gekeken naar de effecten van opleidingsniveau, migratieachtergrond, type contract en sectoren (zie bijv. Boermans, Kraan, & Sanders, 2017; Borghans, Fouarge, & De Grip, 2011; Van Echtelt, Croezen, Vlasblom, De Voogd-Hamelink, & Mattijssen, 2016). Minder is bekend over verschillen tussen beroepsgroepen.

In dit artikel gaan we na hoe de aansluiting van kennis en vaardigheden door werknemers uit verschillende beroepsgroepen ervaren wordt. Daarnaast brengen we de deelname aan een leven lang leren in kaart alsook de inzetbaarheid van werknemers binnen deze beroepsgroepen. In wat volgt, gaan we eerst in op de inzichten uit eerder onderzoek. Vervolgens presenteren we onze studie, gaan we in op de resultaten en bespreken we welke ongelijkheden er tussen beroepsgroepen bestaan.

#### *Inzetbaarheid door aansluiting van kennis en vaardigheden*

Een goede aansluiting ('fit') van kennis en vaardigheden is essentieel voor de inzetbaarheid van werknemers. Inzetbaarheid is in de kerndefinitie van Thijssen, Van der Heyden en Rocco (2008) het antwoord op de vraag wat werkenden kunnen met wat ze hebben en waar ze dat kunnen. Consistent met de Person-Job fit theorie (Edwards, 1991; Kristof-Brown Zimmerman, Johnson, 2005) zijn twee soorten fit te onderscheiden: de 'demands-abilities fit' (wat het werk vraagt, sluit aan bij wat de werknemer (aan)kan) en de 'supplies-needs fit' (wat de werknemer wil, sluit aan bij wat het werk biedt). Als de beide soorten van fit voldoende zijn, verbetert de inzetbaarheid. De werknemer voelt zich dan gezond, heeft plezier in zijn werk en presteert goed. Als een of beide soorten van fit onvoldoende is, 'dan is er sprake van een 'misfit', wat kan resulteren in demotivatie, ontevredenheid en verzuim – en dus tot verminderde inzetbaarheid.

'Misfits' blijken geen marginaal verschijnsel, maar raken juist veel werknemers. Sanders en Kraan (2013) constateren bijvoorbeeld dat tussen 2010 en 2012 een kleine 40% van de Nederlandse werknemers geen goede aansluiting van hun kennis en vaardigheden ervaren. Ruim één op de drie werknemers zegt over méér kennis en vaardigheden te beschikken dan zij nodig hebben voor hun werk (ook wel 'onderbenutting'), terwijl ruim 5% van de werknemers juist een tekort aan benodigde kennis en vaardigheden ervaart (ook wel 'overbenutting').

Wanneer we kijken naar de vraag wie er een hoger risico lopen om hun aansluiting op de arbeidsmarkt te verliezen, dan blijken vooral laagopgeleide of oudere werknemers kwetsbaar te zijn, maar ook een grote groep jongeren en mensen met een migratieachtergrond (OECD, 2017). In de studie van Sanders en Kraan (2013) is ook gekeken naar de verschillen tussen beroepsgroepen. De minst goede aansluiting ervaren werknemers in de transportberoepen, en de commerciële beroepen rapporteren vaker onderbenutting dan de gemiddelde Nederlandse werknemer. De beste aansluiting wordt ervaren door vakspecialisten, leerkrachten, werknemers in de gezondheidszorg en leidinggevenden. Voor zover bij ons bekend

is dit één van de weinige studies waarin verschillen tussen beroepsgroepen in kaart zijn gebracht.

### *Een leven lang leren*

Veranderingen in de inhoud van beroepen zijn van alle tijden (De Grip & Dijkmans, 2004; De Grip Van Loo & Sanders, 2002). De individuele inzetbaarheid is 'voortdurend in het geding door steeds weer nieuwe 'misfits'. Er kunnen drie centrale ontwikkelingen worden geïdentificeerd die te maken hebben met veranderingen in de huidige beroepsinhoud. Allereerst verdwijnen bestaande beroepen door technologische ontwikkelingen, vooral op mbo-niveau en daaronder (Frey & Osborne, 2017). Daarnaast zijn bestaande beroepen zelf aan verandering onderhevig (Bijlsma, et al., 2015). Ten derde ontstaan ook nieuwe beroepen die bijvoorbeeld volledig gebaseerd zijn op het bestaan van ICT. Technologische ontwikkelingen zorgen bijvoorbeeld ook voor nieuwe expertisebehoefes, zoals die van websitebouwer en data-specialist (Fouarge, 2017; Kans et al., 2016).

Borghans et al. (2011) tonen verder aan dat ongeveer een kwart van de werknemers de veranderingen in het werk niet goed kan bijbenen. Permanente ontwikkeling van de beroepsbevolking wordt als één van de belangrijke remedies gezien om huidige uitdagingen op de arbeidsmarkt tegemoet te treden. In navolging van de Europese Unie wordt 'een leven lang leren' gedefinieerd als 'alle vormen van leren die bovendien in alle levensfasen aan de orde kunnen komen'. Een leven lang leren voor het werk kan plaatsvinden door formeel leren (het volgen van bij-, om- of nascholing) en door informeel leren (ook wel impliciet leren genoemd). Informeel leren kan plaatsvinden als een toevallige bijkomstigheid door het werk te doen, maar kan ook betrekking hebben op de dingen die men leert van collega's of leidinggevenden (Eraut, 2004).

Ondanks dat het belang van een leven lang leren nauwelijks ter discussie staat, blijft deelname daaraan in Nederland achter bij de gestelde ambitie. Dit geldt vooral voor laagopgeleiden, niet-werkenden, werknemers met een migratieachtergrond, flexwerkers en zzp'ers (zie bijv. Boermans, et al., 2017; Borghans, et al., 2011; Van Echtelt et al., 2016).

Ook hier geldt dat inzicht in verschillen in leven lang leren tussen beroepsgroepen voornamelijk grotendeels ontbreekt. Tot nu toe zijn deze cijfers beperkt tot sectoraal niveau (Van Echtelt, et al., 2016; Zwinkels, Ooms, & Sanders, 2009). Een uitzondering is de studie van Kans et al. (2016). De onderzoekers hebben de deelname aan een leven lang leren onder tien verschillende beroepsgroepen in kaart gebracht. Deze beroepsgroepen werden gekenmerkt door een groot aandeel laag- of middelbaaropgeleiden en een lage arbeidszekerheid. Deze studie benadrukt dat een leven lang leren sterk verschilt tussen de beroepsgroepen, zowel in de mate waarin het voorkomt alsook de wijze waarop het gebeurt. Een belangrijke vraag is in hoeverre andere beroepen voldoende formele en informele leer mogelijkheden hebben. Bovendien bestaat er mogelijk ook verschil in scholingsbehoefte van werknemers uit verschillende beroepsgroepen. Om hier meer inzicht in te krijgen, brengen we de scholingsbehoefte en leercultuur van werknemers uit twintig beroepsgroepen in kaart. Meer specifiek brengen we in kaart welke beroepsgroepen als 'kwetsbaar' aangemerkt kunnen worden, in hoeverre deze werknemers uit beroepsgroepen deelnemen aan een leven lang leren, en of hun kwalificaties en inzetbaarheid daarmee versterkt worden.

Met het oog op eventuele ongelijkheden tussen beroepsgroepen, en daarop te enten beleid, zijn onze onderzoeksvragen:

- 1 Bij welke beroepsgroepen sluiten de kennis en ervaring van de werknemers goed aan bij het uit te voeren werk?
- 2 Bij welke beroepsgroepen zijn de formele leermogelijkheden en de informele leermogelijkheden (door variatie in het werk) groot en bij welke zijn die klein? En vullen formele scholingsactiviteiten een eventueel gebrek aan leren op het werk (door variatie in het werk) aan?
- 3 Bij welke beroepsgroepen is er grote respectievelijk kleine behoefte aan scholing? En wordt aan die behoefte aan scholing tegemoetgekomen door leermogelijkheden?
- 4 Bij welke beroepsgroepen leveren de twee vormen van scholing een positieve bijdrage aan de inzetbaarheid van de werknemers?

## **Methode**

### *Procedure en respondenten*

Voor de analyses maakt dit artikel gebruik van bestaande surveydata die verzameld zijn met de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA). Gegevens voor de NEA worden sinds 2005 jaarlijks door TNO en het CBS verzameld. Wij gebruiken de gegevens die verzameld zijn in 2016. De NEA geeft weer hoe werknemers tussen de 15 en 75 jaar hun arbeidssituatie beleven. In 2016 was de bruto steekproefomvang 140.000 individuen, waarvan 43.130 werknemers de vragenlijst hebben ingevuld. De NEA-vragenlijst is gestuurd naar het huisadres van de respondenten. Zij hebben de mogelijkheid gekregen de vragenlijst schriftelijk in te vullen of digitaal via internet. Gezien de focus op formele scholing en tijdens de loopbaan zijn respondenten jonger dan 30 jaar niet opgenomen in de analyses. Het is immers goed mogelijk dat jongere werknemers recentelijk de initiële scholingsfase hebben afgerond. Op deze manier voorkomen we dat het zicht op verschillen in deelname aan formele scholing en inzetbaarheid tussen beroepsgroepen vertroebeld wordt door de initiële scholing. Ook werknemers ouder dan 67 zijn niet meegenomen in de analyses omdat deze groep relatief klein is om uitspraken over te doen. De uiteindelijke steekproef betreft daarmee 31.392 werknemers.

De steekproef wordt sinds 2008 door het CBS getrokken uit de Polisadministratie (een gegevensregister van alle inkomensverhoudingen in Nederland). De gegevens van de NEA zijn gewogen naar geslacht, leeftijd, herkomst, opleidingsniveau, bedrijfstak, regio en stedelijkheid, en opgehoogd naar de doelpopulatie: alle werknemers in Nederland. Details over de omvang, representativiteit en betrouwbaarheid van de NEA zijn beschreven door Hooftman et al. (2017).

### *Meetinstrumenten*

*Aansluiting kennis en vaardigheden* wordt gemeten met één item: 'In hoeverre sluiten uw kennis en vaardigheden aan bij uw huidige werk?' Het betreft een nominale variabele waarbij respondenten antwoord kunnen geven op een schaal van 1 (overbenutting: 'ik heb minder kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor

*mijn werk*'), 2 (benutting: 'het sluit goed aan') en 3 (onderbenutting 'ik heb meer kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor mijn werk').

*Huidige inzetbaarheid* wordt gemeten met vier items. Twee items betreffen de mate waarin een respondent kan voldoen aan de eisen van het werk en twee items gaan over de inzetbaarheid in een andere functie. Voorbeelditems zijn 'Ik kan gemakkelijk voldoen aan de fysieke eisen die mijn werk aan mij stelt' en 'Ik zou gemakkelijk een nieuwe baan/functie kunnen krijgen bij mijn huidige werkgever'. Respondenten kunnen een antwoord geven op een schaal 1 (*helemaal niet mee eens*) tot 4 (*helemaal mee eens*).

Er is voor gekozen om items over inzetbaarheid in de eigen functie en die van inzetbaarheid in een andere functie apart te houden. Cronbach's alfa voor de inzetbaarheid in de huidige functie is 0,77. Cronbach's alfa voor inzetbaarheid in een andere functie is 0,66.

*Scholingsbehoefte* wordt gemeten met één item, namelijk: 'Heeft u behoefte aan een opleiding of cursus?' (0 = nee; 1 = ja).

*Formeel leren* wordt gemeten met één item, namelijk: 'Heeft u in de afgelopen twee jaar een opleiding of cursus gevolgd voor uw werk?' (1 = nee; 2 = ja).

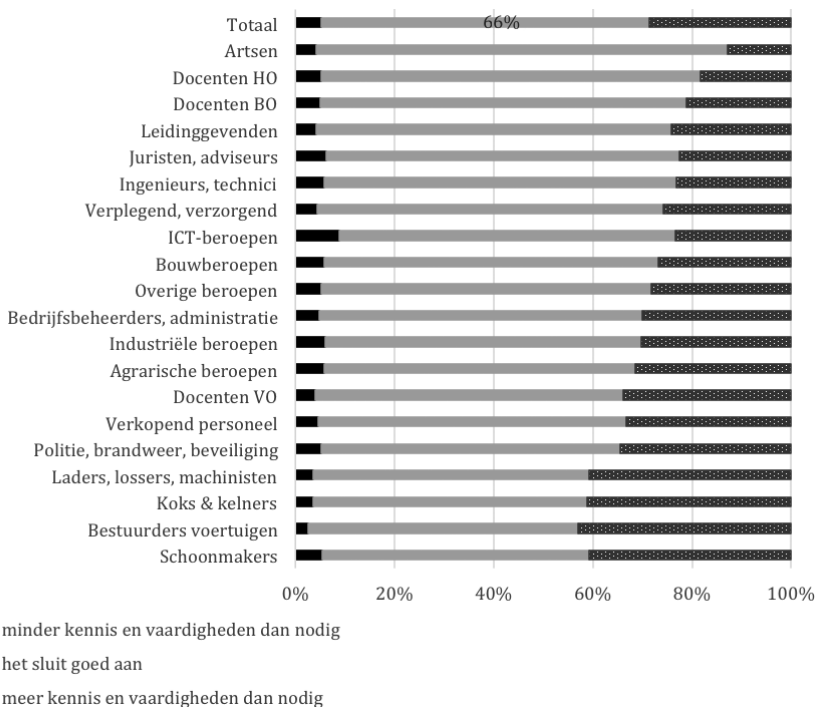
*Informeel leren* is geoperationaliseerd met een drie-itemschaal die ontleend is aan de JCQ-schaal voor vaardigheidsmogelijkheden (Karasek, Pieper, Schwartz, 1985). Deze drie items zijn: 'Vereist uw baan dat u nieuwe dingen leert?', 'Is uw werk gevarieerd?', 'Vereist uw baan creativiteit?'. Respondenten kunnen een antwoord geven op een schaal van 1 (*nooit*) tot 4 (*altijd*). De schaal heeft een Cronbach's alfa van 0,74.

*Beroepsgroepen* zijn gebaseerd op de ISCO-beroepenclassificatie uit 2014. De ISCO is de internationale beroepenclassificatie van de International Labour Organisation (ILO). Om ervoor te zorgen dat de beroepsgroepen overzichtelijk blijven en betrouwbare resultaten opleveren, zijn een aantal beroepsgroepen met een vergelijkbaar beroep samengevoegd. Zo zijn 'schilders', 'loodgieters, fitters, lassers, plaat- en constructiewerkers' en 'metselaars, timmerlieden en andere bouwvakkers' samengevoegd in één beroepsgroep 'bouwberoepen'.

## Resultaten

### *Vraag 1: Aansluiting van kennis en vaardigheden bij het werk*

Figuur 1 geeft een overzicht van de aansluiting van kennis en vaardigheden van de verschillende beroepsgroepen. Daaruit blijkt dat 66% van alle werknemers in Nederland een goede 'fit' ervaart tussen de eigen kennis en vaardigheden en het werk dat op dat moment uitgevoerd wordt (adequate benutting). De overige werknemers rapporteren vooral méér kennis en vaardigheden te bezitten dan zij nodig hebben voor hun werk (onderbenutting; 29%). Slechts 5% van de werknemers in Nederland heeft te maken met een tekort aan kennis en vaardigheden (overbenutting).



**Figuur 1** *Aansluiting van kennis/vaardigheden bij het huidige werk, per beroepsgroep*  
(bron: TNO-CBS, NEA 2016)

Vijf beroepsgroepen worden gekenmerkt door een relatief laag aandeel werknemers dat een goede aansluiting ervaart: koks & kelners, verkopend personeel, laders, lossers & machinisten, schoonmakers en bestuurders van voertuigen (zie Figuur 1). Dit zijn beroepsgroepen die men ook ‘overschoold’ zou kunnen noemen. Schoonmakers vertonen de minst goede aansluiting van de vereiste kennis en vaardigheden met het werk. Circa 54% van hen ervaart een goede aansluiting van kennis en vaardigheden met het werk, tegenover 66% als gemiddelde in de gehele steekproef. Maar dat komt omdat 41% van de schoonmakers juist méér kennis en vaardigheden ervaart te hebben dan nodig is voor het werk, tegenover 29% van de Nederlandse werknemers. Ruim 5% ervaart een tekort, en dat is weinig anders dan het landelijk gemiddelde. Ook bij bestuurders van voertuigen, koks & kelners, laders, lossers & machinisten, en verkopend personeel is dit het geval. Ook deze beroepsgroepen zou men overschoold kunnen noemen. Verder worden twee beroepsgroepen juist gekenmerkt door een hoog aandeel werknemers dat een goede aansluiting ervaart. Artsen rapporteren met 83% het vaakst een goede aansluiting van hun kennis en vaardigheden, gevolgd door docenten uit het hoger onderwijs (76%).

*Vraag 2: Verschillen in formeel en informeel leren*

Gemiddeld volgt ruim de helft (54%) van de Nederlandse werknemers in de afgelopen twee jaar een opleiding of cursus (Tabel 1). Zeven beroepsgroepen worden gekenmerkt door een significant lagere deelname aan formele scholing. Het minst wordt een opleiding door koks & kelners (29%), gevolgd door verkopend personeel (31%) en schoonmakers (32%). Dus ongeveer één op de drie werknemers uit deze beroepsgroepen heeft in de afgelopen twee jaar een opleiding of cursus gevolgd. Deelname aan formele scholing blijft ook achter bij werknemers met een agrarisch beroep, bedrijfsbeheerders & administratief personeel, werknemers met een bouwberoep en laders, lossers & machinisten. Aan de andere kant zijn er zes beroepsgroepen die gekenmerkt worden door een significant hogere deelname aan formele scholing, vergeleken met het Nederlandse gemiddelde. Die deelname aan formele scholing is het hoogst onder docenten in het basisonderwijs. Ongeveer vier op de vijf docenten in het basisonderwijs heeft in de afgelopen twee jaar een opleiding of cursus gevolgd. Deelname is ook significant hoger onder artsen, docenten uit het voortgezet onderwijs, politie-, brandweer- of beveiligingspersoneel, verplegend of verzorgend personeel en bestuurders van voertuigen.

Voorts worden zes beroepsgroepen gekenmerkt door een relatief lage deelname aan informeel leren door het hebben van gevarieerd en lerend werk. Informeel leren is het laagst onder schoonmakers (met een score van 1,98, zie Tabel 1). Deze beroepsgroep ervaart het werk gemiddeld slechts 'soms' als lerend. Ook laders, lossers & machinisten, bestuurders van voertuigen, bedrijfsbeheerders & administratief personeel, koks & kelners, werknemers met een agrarisch beroep, verkopend personeel en werknemers met een industrieel beroep ervaren weinig leermogelijkheden in hun werk. Acht beroepsgroepen worden gekenmerkt door hogere deelname aan informeel leren, dus via gevarieerd en lerend werk. De meeste leermogelijkheden in het werk worden gerapporteerd door docenten uit het basis-, hoger- en voortgezet onderwijs. Zij zeggen gemiddeld genomen dat hun werk 'vaak' creativiteit vereist en dat zij nieuwe dingen moeten leren. Ook ingenieurs of technici, leidinggevend, werknemers met een ICT-beroep, artsen en juristen & adviseurs ervaren veel informele leermogelijkheden (Tabel 1).

**Tabel 1** Scholingsbehoefte, leermogelijkheden en inzetbaarheid naar beroepsgroep (bron: TNO-CBS, NEA 2016)

	Percentage (%)	Leermogelijkheden			Actuele inzetbaarheid	
		Behoeft aan scho- ling (Ja)	Scholing gevolgd (Ja)	Gevari- eerd werk	In eigen functie	In andere functie
		Percentage (%)	Percentage (%)	Gemiddelde (1 = nooit – 4 = altijd)		
Totaal	100	45,3	54,2	2,73	3,27	2,48
Artsen	1,5	55,4 <sup>▲</sup>	72,6 <sup>▲</sup>	2,89 <sup>▲</sup>	3,35 <sup>△</sup>	2,60 <sup>▽</sup>
Docenten HO	0,9	43,0	60,9 <sup>△</sup>	3,11 <sup>▲</sup>	3,41 <sup>▲</sup>	2,52
Docenten BO	2,2	54,1 <sup>△</sup>	78,8 <sup>▲</sup>	3,28 <sup>▲</sup>	3,21 <sup>▽</sup>	2,45
Leidinggevenden	5,1	47,1	58,7 <sup>△</sup>	2,94 <sup>▲</sup>	3,45 <sup>▲</sup>	2,74 <sup>▲</sup>
Juristen, adviseurs	3,8	53,8 <sup>△</sup>	59,4 <sup>△</sup>	2,87 <sup>▲</sup>	3,42 <sup>▲</sup>	2,58 <sup>△</sup>
Ingenieurs, technici	3,4	55,9 <sup>▲</sup>	57,1 <sup>△</sup>	2,94 <sup>▲</sup>	3,42 <sup>▲</sup>	2,72 <sup>▲</sup>
Verplegend, verzorgend	8,1	45,1	65,5 <sup>▲</sup>	2,83 <sup>△</sup>	3,08 <sup>▽</sup>	2,44 <sup>▽</sup>
ICT-beroepen	5,5	63,7 <sup>▲</sup>	63,2 <sup>△</sup>	2,92 <sup>▲</sup>	3,48 <sup>▲</sup>	2,73 <sup>▲</sup>
Bouwberoepen	3,8	36,7 <sup>▽</sup>	41,6 <sup>▽</sup>	2,74	3,11 <sup>▽</sup>	2,41 <sup>▽</sup>
Overige beroepen	26	49,0 <sup>△</sup>	57,9 <sup>△</sup>	2,80 <sup>△</sup>	3,33 <sup>△</sup>	2,51 <sup>△</sup>
Bedrijfsbeheer, administratie	12	39,6 <sup>▽</sup>	41,3 <sup>▽</sup>	2,48 <sup>▽</sup>	3,34 <sup>△</sup>	2,39 <sup>▽</sup>
Industriële beroepen	9,7	42,9 <sup>▽</sup>	46,3 <sup>▽</sup>	2,65 <sup>▽</sup>	3,17 <sup>▽</sup>	2,38 <sup>▽</sup>
Agrarische beroepen	1,9	35,1 <sup>▽</sup>	40,0 <sup>▽</sup>	2,54 <sup>▽</sup>	3,17 <sup>▽</sup>	2,38 <sup>▽</sup>
Docenten VO	1,7	51,0 <sup>△</sup>	70,7 <sup>▲</sup>	3,05 <sup>▲</sup>	3,24	2,49
Verkopend personeel	3,7	27,0 <sup>▽</sup>	30,8 <sup>▽</sup>	2,56 <sup>▽</sup>	3,19 <sup>▽</sup>	2,33 <sup>▽</sup>
Politie, brandweer, beveiliging	2,1	52,7 <sup>△</sup>	66,4 <sup>▲</sup>	2,80 <sup>△</sup>	3,31	2,42 <sup>▽</sup>
Laders, lossers, machinisten	1,8	36,8 <sup>▽</sup>	42,0 <sup>▽</sup>	2,37 <sup>▽</sup>	3,11 <sup>▽</sup>	2,38 <sup>▽</sup>
Koks & kelners	1,8	36,1 <sup>▽</sup>	29,0 <sup>▽</sup>	2,48 <sup>▽</sup>	3,17 <sup>▽</sup>	2,43
Bestuurders voertuigen	2,8	27,4 <sup>▽</sup>	64,4 <sup>▲</sup>	2,48 <sup>▽</sup>	3,25	2,38 <sup>▽</sup>
Schoonmakers	2,4	33,3 <sup>▽</sup>	32,4 <sup>▽</sup>	1,98 <sup>▽</sup>	3,04 <sup>▽</sup>	2,24 <sup>▽</sup>

Noot. Percentages zijn getoetst met de Pearson  $\chi^2$ -test (verticale vergelijkingen).

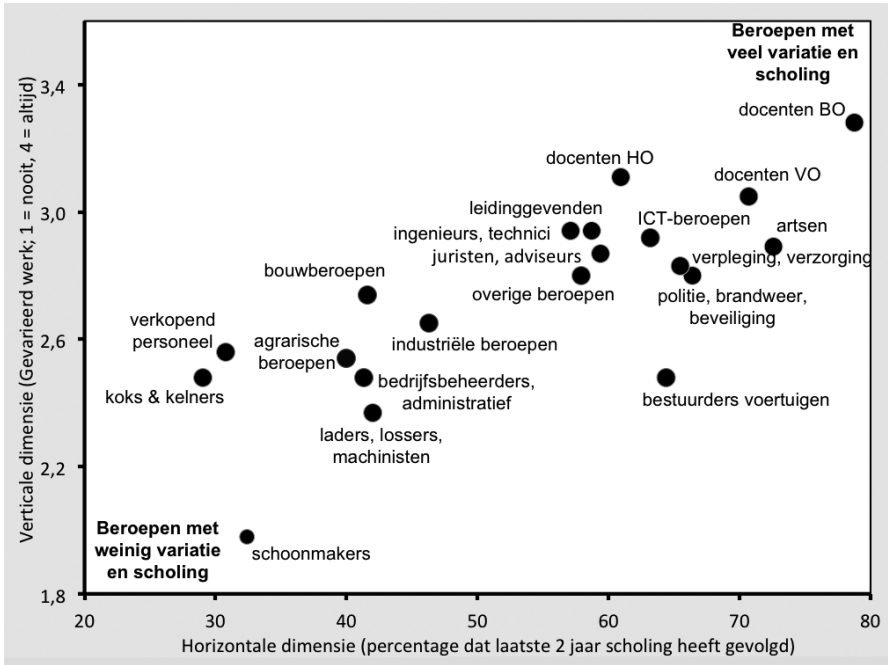
Gemiddelden zijn getoetst met de t-test.

▲ en ▼:  $p < 0,05$ : een significant hoger/lager aandeel van de beroepsgroep (%) en/of hogere/lagere gemiddelde schaalscore, vergeleken met de rest van de steekproef (tweezijdig), én de effectgrootte is ten minste 0,20 (Cohen, 1988).

△ en ▽: eveneens significant, maar de effectgrootte is kleiner dan 0,20.

Figuur 2 brengt per beroepsgroep de samenhang in beeld tussen formeel leren en informeel leren (leren op de werkplek zelf). We zien dat beide vormen van leren in grote mate samengaan. Dus werknemers met een lerend, creatief beroep, zoals docenten, artsen en ICT-beroepen, hebben ook grote formele scholingsmogelijkheden. Daarentegen hebben beroepsgroepen die een geringe mate van leermogelijkheden op de werkplek ervaren, in geringe mate formele scholing gevolgd.



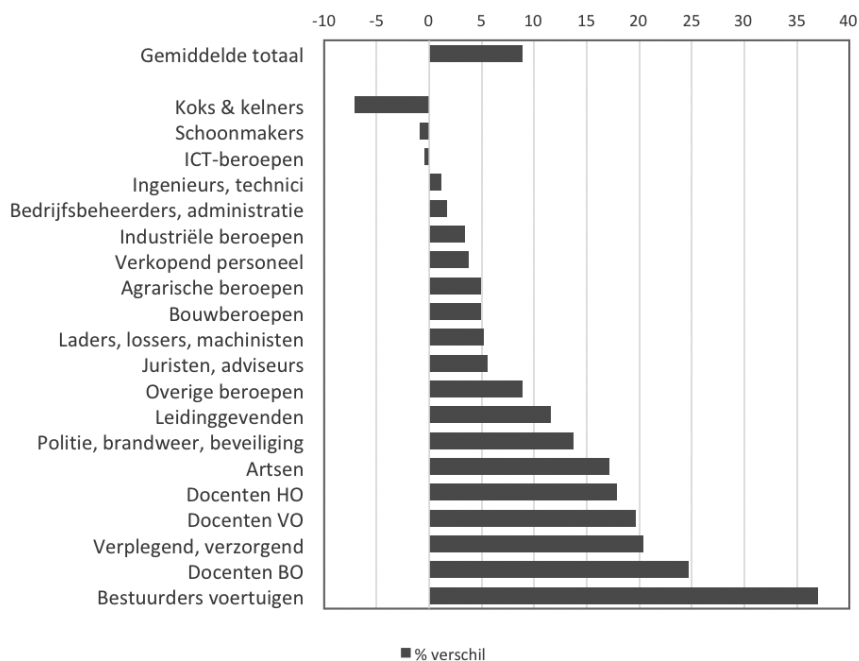


**Figuur 2** Positie van 20 beroepsgroepen op scholing en gevarieerd werk (bron: TNO-CBS, NEA 2016)

*Vraag 3: Verschillen in scholingsbehoefte en leermogelijkheden*

Zoals Tabel 1 laat zien, heeft een kleine minderheid van de werknemers in Nederland behoefte aan een opleiding of cursus (45%). Vier beroepsgroepen worden gekenmerkt door een lage scholingsbehoefte en drie beroepsgroepen worden juist gekenmerkt door een hoge scholingsbehoefte. Verkopend personeel heeft met 27% de minste scholingsbehoefte. Ook het aandeel bestuurders van voertuigen, schoonmakers en werknemers met een agrarisch beroep dat behoefte heeft aan een opleiding of cursus, is significant lager dan gemiddeld. Daarentegen is de scholingsbehoefte het hoogst onder werknemers met een ICT-beroep, gevolgd door ingenieurs & technici, en artsen (45-64%).

Het is zinnig om de zo-even geschetste scholingsbehoefte te vergelijken met de scholing die de laatste twee jaar daadwerkelijk is gevolgd. Figuur 3 brengt grafisch de in Tabel 1 vermelde cijfers in beeld. Te zien valt dat gemiddeld het merendeel van de Nederlandse werknemers niet klaagt. Afwijkingen zijn vaker in de richting van overscholing dan van onderscholing. In slechts drie beroepsgroepen zou er sprake kunnen zijn van onderscholing: koks & kelners, schoonmakers en ICT-beroepen. Het lijkt erop dat bestuurders van voertuigen, docenten en verplegend/verzorgend personeel relatief de grootste scholingsmogelijkheden hebben.



**Figuur 3** *Verskil tussen scholing gevolgd en behoefte aan scholing, in %*  
(bron: TNO-CBS, NEA 2016)

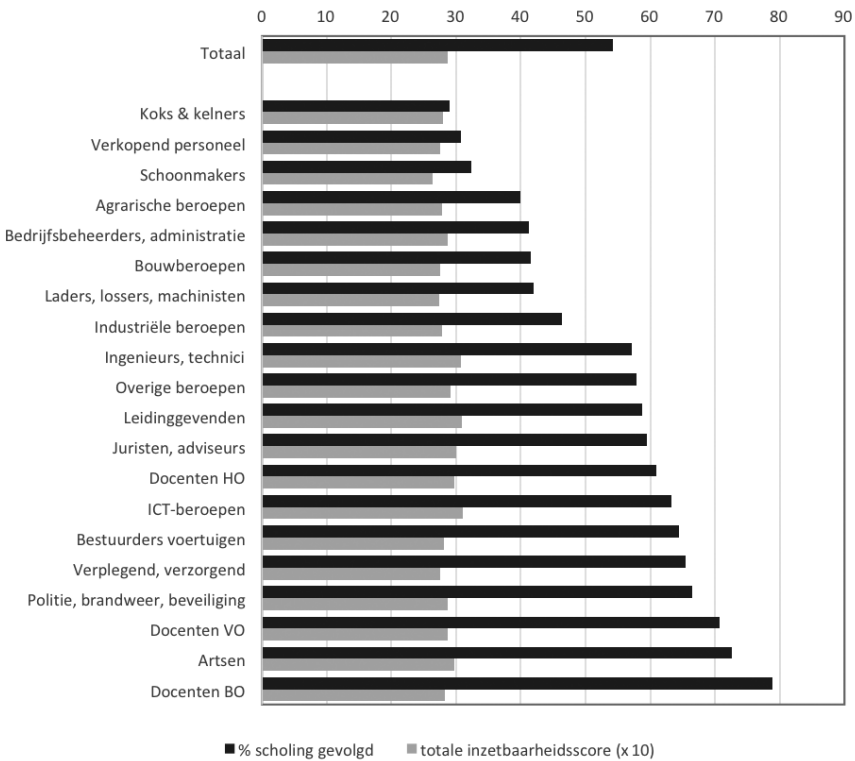
*Vraag 4: Verschillen in huidige inzetbaarheid*

Ook verschillen tussen beroepsgroepen zijn significant in termen van huidige inzetbaarheid (Tabel 1). In vijf beroepsgroepen zijn werknemers relatief kwetsbaar als het gaat om de vraag in hoeverre zij kunnen voldoen aan de fysieke en psychische eisen van de functie die ze uitoefenen: schoonmakers, laders, lossers & machinisten, industriële beroepen, bouwberoepen en verplegend/verzorgend personeel. Twee beroepsgroepen worden gekenmerkt door een relatief laag vertrouwen om een andere baan te kunnen bemachtigen: schoonmakers en verkoopend personeel. Zij zijn dus het minst positief als het gaat om de inzetbaarheid in een andere functie (zie ook Tabel 1).

Vijf beroepsgroepen worden gekenmerkt doordat zij juist goed in staat zijn om te kunnen voldoen aan de fysieke en psychische eisen van het werk: ICT-beroepen, ingenieurs/technici, juristen/adviseurs, leidinggevendenden en docenten binnen het hoger onderwijs. Twee beroepsgroepen worden gekenmerkt door een relatief hoog vertrouwen om een andere baan te kunnen bemachtigen: ICT-beroepen en ingenieurs/technici. Werknemers met een ICT-beroep zijn relatief het meest positief over hun inzetbaarheid. Zo zijn zij het beste in staat om aan de fysieke en psychische eisen van hun werk te kunnen voldoen. ICT'ers hebben over het algemeen ook veel vertrouwen in het vinden van een andere baan, evenals inge-

nieurs of technici. Het meeste vertrouwen in baanmobiliteit is echter te vinden onder werknemers met een leidinggevende functie.

De vraag is natuurlijk ook of het volgen van scholing de inzetbaarheid bevordert, zoals zo vaak wordt beweerd. Figuur 4 laat zien dat dat maar tot op een zeer beperkt niveau het geval is. Het percentage werknemers dat de laatste twee jaar scholing heeft gevolgd, loopt per beroepsgroep sterk uiteen, namelijk van 29% bij de koks & kelners tot 79% bij de docenten hoger onderwijs. De verschillen in het volgen van scholing worden niet teruggevonden in de verschillen in inzetbaarheid. Ook regressieanalyse geeft geen ondersteuning aan de gedachte van een sterk verband tussen gevolgde scholing en inzetbaarheid. Andere factoren (zoals opleiding of inhoud van het werk) zijn waarschijnlijk belangrijker als het gaat om de inschatting van de inzetbaarheid van werknemers.



**Figuur 4** *Gevolgde scholing in vergelijking met de inzetbaarheidsscore*  
(bron: TNO-CBS, NEA 2016)

## Discussie

In dit artikel hebben we gekeken naar verschillen tussen beroepsgroepen. We hebben aandacht besteed aan de verschillen in (a) aansluiting van kennis en vaardigheden, (b) formeel en informeel leren, en (c) de huidige inzetbaarheid. De resultaten tonen aan dat er aanzienlijke verschillen tussen beroepsgroepen bestaan, waarbij een aantal beroepen als 'kwetsbaar' aangemerkt kunnen worden. In lijn met eerdere bevindingen ervaren twee op de drie werknemers een goede fit tussen hun kennis en vaardigheden en de inhoud van hun werk (Sanders & Kraan, 2013). Slechts 5% van de werknemers heeft te maken met een tekort aan kennis en vaardigheden. De overige werknemers rapporteren vooral méér kennis en vaardigheden te bezitten dan zij nodig hebben voor hun werk (onderbenutting). Daarmee blijkt dat het Nederlandse arbeidsaanbod aanzienlijk meer kennis en vaardigheden heeft dan door werkgevers worden benut. Beroepsgroepen die als 'zwak' op de arbeidsmarkt bestempeld kunnen worden zijn (zie Tabel 1): schoonmakers, koks & kelners, laders, lossers & machinisten, verkopend personeel, agrarische, industriële en bouwberoepen. Deze zeven beroepsgroepen hebben de volgende kenmerken gemeen: ze volgen weinig scholing, ze hebben daar weinig behoefte aan, ze doen weinig lerend werk en ze schatten hun eigen inzetbaarheid laag in. Ze hebben dus te veel kennis en ervaring voor hun werk, tevens blijft hun deelname aan een leven lang leren achter, en ten slotte zijn zij ook minder positief over hun huidige inzetbaarheid. Deze beroepsgroepen lijken in een fuik te zitten.

Wanneer we naar de 'sterke' beroepsgroepen kijken, dan is er een vijftal beroepsgroepen dat (1) een meer dan gemiddelde scholingsbehoefte heeft, (2) ook bovengemiddeld veel scholing volgt, (3) daarnaast creatief en lerend werk heeft, en (4) zich ten slotte een grote mate van inzetbaarheid toedicht. Dit zijn (zie Tabel 1) respectievelijk ICT-beroepen, ingenieurs & technici, juristen & adviseurs, leidinggevenden, en artsen.

Artsen en docenten ervaren het vaakst een goede aansluiting van de vereiste en geboden kennis en vaardigheden. Ook nemen zij relatief vaak deel aan formele scholingsactiviteiten en hun werk vereist dat zij op informele wijze nieuwe dingen leren. Maar zij zijn niet per se positiever over hun huidige inzetbaarheid. Formeel en informeel leren is het hoogst onder docenten uit het basisonderwijs. Ondanks de hoge deelname aan een leven lang leren geldt echter dat hun aansluiting van kennis en vaardigheden niet beter is dan die van werknemers uit andere beroepsgroepen. Hetzelfde geldt voor werknemers met een ICT-beroep en ingenieurs & technici. Ondanks dat deze beroepsgroepen worden gekenmerkt door een hoge deelname aan een leven lang leren en een sterke inzetbaarheid, is ook hun aansluiting niet beter dan die van werknemers uit andere beroepsgroepen. Dit roept de vraag op wat de relatie is tussen een leven lang leren, aansluiting van kennis en vaardigheden en de huidige inzetbaarheid. Bovendien is het ook de vraag in hoeverre een leven lang leren contextafhankelijk is. Dit wil zeggen dat het positieve effect van formele en/of informele leermogelijkheden op de aansluiting van kennis en vaardigheden, en inzetbaarheid in bepaalde werkcontexten wél optreedt, maar in de meeste niet. Meer inzicht in deze vragen kan werkgevers ondersteunen om effectiever de formele dan wel informele leer- en

lijkheden in te zetten. Het is bijvoorbeeld aannemelijk dat sommige beroepen meer baat hebben bij formele scholing, terwijl andere beroepen meer baat hebben bij informele leermogelijkheden. Ondanks dat het niet de focus van dit artikel is, kan wel geconcludeerd worden dat de behoefte aan scholing niet altijd overeenkomt met de gevolgde scholing. Zo blijkt dat de scholingsbehoefte onder ICT'ers, maar ook onder schoonmakers ongeveer even groot is als de door hen gevolgde scholing. Daarentegen zijn er discrepanties bij andere beroepsgroepen. Bestuurders van voertuigen hebben bijvoorbeeld weinig behoefte aan een opleiding of cursus, maar volgen wel vaak een scholingsactiviteit. De gevolgde scholing blijft echter achter bij de scholingsbehoefte onder docenten in het voortgezet onderwijs. Dat brengt ons bij een beperking van deze studie. Namelijk dat we niet hebben onderzocht of de gevolgde scholing verplicht of vrijwillig is. Toekomstig onderzoek moet uitwijzen of verplichte en vrijwillige leeractiviteiten een verschillend effect hebben op de ontwikkeling van kennis en vaardigheden en op de inzetbaarheid.

In dit artikel lieten we zien dat een groot deel van de werknemers zich onderbenut voelt, dus overschoold is. Dat impliceert dat er in het Nederlandse arbeidsaanbod aanzienlijk meer kennis en vaardigheden aanwezig zijn dan door werkgevers worden benut. Dit zet het adagium van 'een leven lang leren' in een wat ander perspectief. Tevens brengt het frustratie teweeg bij de betreffende beroepsgroepen. Onderbenutting op deze schaal brengt ook het risico met zich mee dat het beschikbare menselijk kapitaal gedeeltelijk haar waarde verliest. Onbenutte kennis en vaardigheden 'verslijten' of verouderen. De vraag is op welke wijze de beschikbare kennis en vaardigheden wel aangewend kunnen worden. Dit artikel toont aan dat beroepsgroepen die gekenmerkt worden door een hoge mate van onderbenutting, ook weinig leermogelijkheden krijgen. Met andere woorden, leermogelijkheden blijven achter juist onder beroepsgroepen die deze het hardst nodig hebben.

## Literatuur

- Allen, J.P., & De Grip, A. (2007). *Skill obsolescence, lifelong learning and labor market participation*. Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA).
- Atkinson, A.B. (2015). *Inequality: What can be done?* London: Harvard University Press.
- Bijlsma, I., Van Broekhoven, K.C.M., Collewet, M.M.F., Cörvers, F., Dijkman, S., Fouarge, D., & Künn-Nelen, A.C. (2015). *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2020*. Maastricht: Maastricht University.
- Boermans, S., Kraan, K., & Sanders, J. (2017). Ongelijke kansen in leven lang leren. In K. Chkalova, J. van Genabeek, J. Sanders, & W. Smits (Eds.), *Dynamiek Nederlandse arbeidsmarkt: De focus op ongelijkheid* (pp. 241-272). Den Haag/Heerlen/Bonaire/Leiden: Centraal Bureau voor de Statistiek/TNO.
- Borghans, L., Fouarge, D., & De Grip, A. (2011). *Een leven lang leren in Nederland*. Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA).
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- De Grip, A.D., & Dijkmans, S. (2004). Winnaars en verliezers op de arbeidsmarkt 1995-2000: naar een kenniseconomie? *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 20(2), 169-181.
- De Grip, A., Van Loo, J.B., & Sanders, J.M.A.F. (2002). Kwalificatieveroudering in sectoren. *Economisch Statistische Berichten*, 87(4372), 611-613.

- Edwards, J.R. (1991). Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique. In C.L. Cooper & I.T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (Vol. 6, pp. 283-357). Oxford: John Wiley & Sons.
- Eraut, M. (2004). Informal learning in the workplace. *Studies in continuing education*, 26(2), 247-273.
- Fouarge, D.J. (2017). *Veranderingen in werk en vaardigheden*. Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA).
- Frey, C.B., & Osborne, M.A. (2017). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? *Technological Forecasting and Social Change*, 114, 254-280.
- Hooftman, W.E., Mars, G.M.J., Janssen, B., De Vroome, E.M.M., Michiels, J.J.M., Pleijers, A.J.S.F., & Van den Bossche, S.N.J. (2017). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2016; methodologie en globale resultaten*. Leiden/Heerlen: TNO/CBS.
- Kans, K., Christoffels, I., Schipperheyn, R., Groeneveld, M.J., Cuppen, J., & Hofland, A. (2016). *Leven lang leren: perspectief vanuit beroep*. 's-Hertogenbosch: ECBO.
- Karasek, R.A., Pieper, C.F., & Schwartz, J.E. (1985). *Job Content Questionnaire and User's Guide. Revision 1.1*. Los Angeles: UCLA.
- Kristof-Brown, A.L., Zimmerman, R.D., & Johnson, E.C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel psychology*, 58(2), 281-342.
- OECD. (2017). *Skills Strategy Diagnostic Report Netherlands 2017*. Paris: OECD Publishing.
- Sanders, J., & Kraan, K. (2013). *Kwalificatieveroudering in Nederland: Aard, omvang, oorzaken en gevolgen*. Hoofddorp: TNO.
- Thijssen, J.G., Van der Heijden, B.I., & Rocco, T.S. (2008). Toward the employability-link model: current employment transition to future employment perspectives. *Human Resource Development Review*, 7(2), 165-183.
- Van Echtelt, P., Croezen, S., Vlasblom, J.D., De Voogd-Hamelink, M., & Mattijssen, L. (2016). *Aanbod van Arbeid 2016*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Zwinkels, W., Ooms, D., & Sanders, J. (2009). *Omvang, aard en achtergronden van baan-baan-mobiliteit*. Den Haag: Raad voor Werk en Inkomen.